

TIPOS DE ENTREVISTAS

Debes saber que hay **varios tipos de entrevistas**:

- **Directa o curricular:** El entrevistador realiza unas preguntas al candidato acerca de sus datos académicos y experiencia en otras empresas.
- **Abierta o no dirigida:** El entrevistador hace las preguntas de forma general, por ejemplo: "Hábleme de su último trabajo". Te da oportunidad de hablar y desarrollar tus respuestas.
- **Mixta o semidirigida:** Es la mezcla de las dos anteriores.
- **De tensión:** El entrevistador pone en evaluación cómo reacciona el candidato ante situaciones de presión. Suele estar relacionado con el tipo de trabajo a realizar (un trabajo en el que se vaya a estar sometido a presión).
- **Entrevista de grupo:** Participan un número de personas que tienen un mismo fin: conseguir el puesto de trabajo. Pueden realizarse dinámicas de grupos donde un psicólogo tiene en cuenta tus reacciones, tu comportamiento y tus cualidades a partir de una especie de "prueba en grupo".

El objeto de este tipo de entrevistas es:

- Obtener **opiniones diferentes** sobre el candidato.
- Juzgar **respuestas** a preguntas **muy técnicas** de manera correcta.
- La **evaluación** de todos los candidatos en una sola sesión por parte de todos los implicados en el proceso de selección.
- **Recuerda los nombres** de los miembros del panel.
- Cuida tu **comunicación verbal**: las respuestas tomarán forma de presentación.
- Vigila tu **comunicación no verbal**: equilibra la atención que prestas a cada uno de ellos.

Sesiones de dinámicas de grupo

En este tipo de entrevistas varios candidatos son evaluados al mismo tiempo por un grupo de observadores.

En estos casos, los entrevistadores pasan a ser observadores y las sesiones suelen ser muy estructuradas. Te enfrentarás a distintos ejercicios, individuales o en grupo, que permitirán a los observadores analizar:

- La capacidad de **adaptación** o cómo encajas dentro de un grupo.
- **Comportamiento** hablando en público.
- **Reacciones** ante opiniones contrarias a las tuyas.
- Dotes de **liderazgo**, resolución de problemas, toma de decisiones.
- Capacidad de **escucha**.
- Aportaciones a un equipo.
- Criterios que utilizas en tus argumentos.
- **Claridad y estructuración** de ideas.
- Priorización de tareas.
- **Orientación** a la consecución de **resultados**.
- Gestión del **tiempo**.

¿Qué debes tener en cuenta en las sesiones de dinámica de grupo?

- Sé **respetuoso** con todos los participantes.
- Presta atención a las instrucciones.
- Cuida tu comunicación verbal y no verbal.
- **Participa** activamente pero sin “acaparar”.
- **No interrumpas** a otra persona o pises la palabra de otro participante.
- Intenta recordar los nombres de los participantes.

TIPOS DE PREGUNTAS EN LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO

Éstas son los tipos de **preguntas** que realizan los seleccionadores en las **entrevistas de trabajo**, que detectan aquellas cualidades, actitudes, aptitudes, conocimientos formativos, comportamiento dentro del trabajo, conocimientos específicos del puesto de trabajo a realizar y expectativas del candidato/a:

- **Preguntas sobre credenciales**, donde conocerá la **historia laboral de la persona y la formación** que tiene. Estas preguntas servirán para realizar una pre-selección de todos/as aquellos/as candidatos/as a los que se le realice la **entrevista de trabajo**
- **Preguntas sobre experiencia profesional**, tal y como describe su nombre, con este tipo de preguntas conocerá **la experiencia en el ámbito laboral**, y es el tipo de preguntas que más se hace en las entrevistas de trabajo.

- **Sobre opiniones**, donde podrá conocer lo que piensa el **candidato/a** de algunos temas, aquí puede realizar una primera evaluación de la persona que está entrevistando, conociendo sus gustos, metas, filosofía de vida, pero hay que tener mucho cuidado con este tipo de preguntas, ya que **ciertas preguntas es ilegal hacerlas, como puede ser cuestiones de religión, raza y política.**
- **Preguntas situacionales:** a través de este tipo de preguntas se trata de averiguar cómo pones en práctica tus conocimientos, habilidades y destrezas en las situaciones que se generan en el trabajo. Si en el pasado resolviste dichas situaciones eficazmente, es muy probable que vuelvas a reaccionar de igual manera.

Las respuestas siempre deben hacer referencia a experiencias pasadas. Si éste es tu primer trabajo o no has tenido una experiencia similar en tu trayectoria profesional, puedes utilizar experiencias personales.

Para elaborar las respuestas a este tipo de preguntas, utiliza la siguiente secuencia: Describe la situación, detalla qué pasos o acciones tomaste y cuenta cuál fue el resultado.

Las pruebas con que nos podemos encontrar cuando se abre un proceso de selección y nos presentamos a él son:

- a. **Pruebas de conocimientos**, donde se evalúa el grado de conocimiento adquirido a través del estudio o de la práctica laboral.
- b. **Pruebas psicotécnicas**, a través de las cuales se trata de descubrir las capacidades y adecuación del candidato al puesto de trabajo. Estas pruebas pueden ser: pruebas de inteligencia general, comprensión verbal, razonamiento, memoria-atención, fluidez y razonamiento verbal y de aptitudes administrativas **entre otras.**
- c. **Pruebas de personalidad**, donde se trata de medir diferentes factores de la personalidad de los candidatos como: carácter, forma de ser, autocontrol, emocionalidad, impulsividad, etc.
- d. **Pruebas de simulación**, donde el seleccionador nos situará en simulaciones de situaciones reales para ver como reaccionamos ante diferentes estímulos.
- e. **Entrevista de trabajo**, es el último paso del proceso de **selección** y el definitivo para ser elegidos para el puesto de **trabajo ofertado.**

Llegar a esta fase del **proceso de selección**, lo puedes considerar un logro, ya que a parte de ti, se habrán inscrito a la misma **oferta de trabajo** un determinado número de personas, además es porque ya has superado con éxito las anteriores cribas selectivas, bien sean por pruebas que hayas realizado o por estudio de tu currículum vitae por parte de los/as entrevistadores/as y/o la empresa.

En esta fase tendrás la oportunidad de darte a conocer personalmente en la empresa y defender tu candidatura ante la misma.

La entrevista de trabajo es la herramienta más utilizada en los procesos de **selección de personal**, ya que permite mediante la formulación de una serie de preguntas, ampliar toda la información recogida en tú currículum vitae.